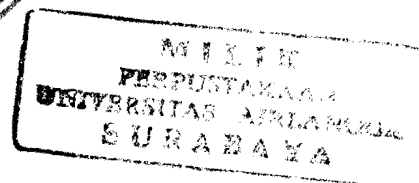


HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA PEGAWAI

**(Studi Tentang Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja
Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero)
Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

RENNY AMELIA SANDRA
NIM. 079715616

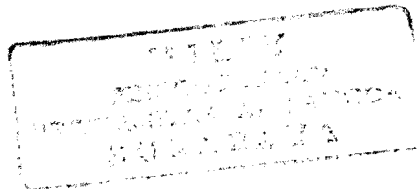
**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
SEMESTER GENAP 2003/2004**

HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA PEGAWAI

**(Studi Tentang Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja
Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero)
Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan)**

SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Tugas-Tugas Dan memenuhi Salah Satu Syarat
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik



Disusun Oleh :

RENNY AMELIA SANDRA
NIM. 079715616

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
SEMESTER GENAP 2003/2004**

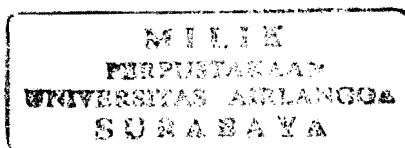
LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah memenuhi persyaratan dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 29 Maret 2004
Mengetahui Dosen Pembimbing Skripsi



Drs. H. Jusuf Irianto, M.Com
Nip. 132048915



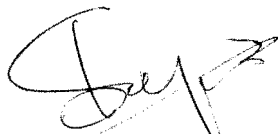
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Airlangga pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 31 Maret 2004
Pukul : 12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang

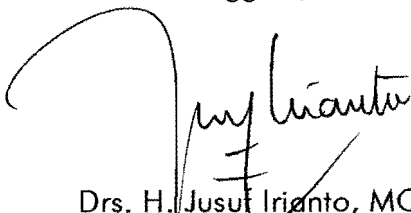
Dewan Penguji terdiri dari :

Ketua Penguji,



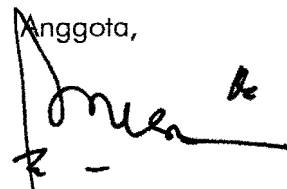
Drs. Didid Soepojo, MSi
NIP. 131289507

Anggota,



Drs. H. Jusuf Irianto, MCom
NIP. 132048915

Anggota,



Drs. Roestoto H.P., SU
NIP. 130783545

ABSTRAKSI

Sejak dialihkannya status PLN menjadi Persero, anggaran pembangunan pemerintah melalui APBN secara bertahap dikurangi. Pengalihan status tersebut bertujuan agar PLN dapat lebih mandiri dan berkualitas. Dan dalam menghadapi era globalisasi, dimana peranan listrik pada saat ini memegang peranan yang sangat penting, maka pihak PLN harus berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan pelayanan dan pembangunan listrik secara merata. Dalam hal ini kendala dan tantangan yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) diantaranya adalah banyaknya permintaan akan pasokan listrik yang masih belum dapat direalisasikan secara optimal, masih banyaknya keluhan akan kualitas pelayanan dari PLN yang dinilai kurang memadai / buruk, dan kurangnya sumber daya manusia yang profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam bidang ketenagalistrikan.

Oleh karena itu PT. PLN (Persero) perlu memperhatikan potensi dari sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai kinerja perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat bermanfaat, tidak hanya dalam mengadakan penyesuaian gerak langkah perusahaan atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat, tetapi dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memungkinkan perusahaan untuk melakukan antisipasi terhadap kemungkinan berbagai perubahan dalam lingkungan berusaha sehingga dapat memberikan suatu *competitive advantage* bagi perusahaan. Ada beberapa macam faktor yang sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai, salah satunya adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan sesuatu hal yang mampu menggerakkan dirinya dan kemauannya untuk berprestasi dengan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini mencoba untuk menganalisis pengaruh antara faktor-faktor motivasi kerja dari Herzberg yang terdiri atas : 1) *achievement* (pencapaian prestasi), 2) *recognition* (pengakuan), 3) *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), 4) *responsibilities* (tanggung jawab), dan 5) *advancement* (kemajuan dan perkembangan) terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Lokasi penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan. Teknik penarikan sampel dilakukan secara *Cluster Random Sampling* dengan jumlah 30 responden, sampel diambil secara universal dari tiap bagian pada area pelayanan PT. PLN yaitu dari bagian pemasaran, niaga, distribusi, keuangan, SDM dan administrasi dan unit pelayanan dan jaringan Ngagel. Data yang terkumpul pada penelitian ini kemudian dianalisa dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda dan korelasi parsial yang perhitungannya dibantu dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor-faktor motivasi kerja yang berupa *achievement* (pencapaian prestasi), *recognition* (pengakuan), *the work itself* (pekerjaan itu

sendiri), *responsibilities* (tanggung jawab), dan *advancement* (kemajuan dan perkembangan) terhadap persepsi kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan. Hal ini terlihat pada nilai F sebesar 48,328 dimana nilai p lebih kecil daripada 0,05, dengan nilai $p = 0,000$. Sedangkan faktor motivasi kerja yang berpengaruh paling dominan adalah faktor motivasi *responsibility*. Hal ini terlihat dari nilai $p = 0,006$ dan nilai t sebesar 3,007.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan diharapkan agar lebih memperhatikan kembali faktor-faktor yang sekiranya dapat lebih memotivasi para karyawannya, karena motivasi dari para pekerja / karyawan / pegawai akan sangat berpengaruh dan akan lebih memacu karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah dalam pencapaian kinerja yang optimal, yang pada gilirannya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan itu sendiri. Seperti yang telah diungkapkan oleh Gibson bahwa “prestasi individu adalah dasar dari prestasi organisasi”.